

RAPORT ANALITYCZNY · KWIECIEŃ 2026

# Badanie potrzeb szkoleniowych pracowników Uczelni

Analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród kadry Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie. Badanie obejmuje oczekiwania kompetencyjne, formy rozwoju i priorytety szkoleniowe.

Respondenci <b>137</b> kompletnych odpowiedzi	Pytania <b>15</b> w ankiecie	Grupy pracownicze <b>4</b> kategorie	Rok badania <b>2026</b> Lublin
---	------------------------------------	--	--------------------------------------





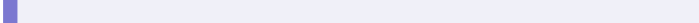
## Sekcja 1 — Profil respondentów

Struktura demograficzna grupy badanej – przynależność do grupy pracowniczej, staż pracy oraz pełnienie funkcji kierowniczych.

Łączna liczba respondentów <b>137</b> kompletnych odpowiedzi	Dominująca grupa <b>46,7%</b> pracownicy administracyjni	Doświadczeni pracownicy <b>66,4%</b> powyżej 11 lat stażu	Pełni funkcję kierowniczą <b>27,7%</b> + 6,6% planuje w przyszłości
--	--	---	---





### Pytanie 1 — Grupa pracownicza

#### Rozkład respondentów według grupy pracowniczej

Pracownicy administracyjni		<b>64</b>
Pracownicy badawczo-dydaktyczni		<b>58</b>
Pracownicy dydaktyczni		<b>9</b>
Kadra kierownicza		<b>4</b>
Pracownicy badawczy		<b>2</b>



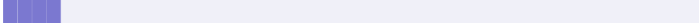
### Pytanie 2 — Staż pracy w szkolnictwie wyższym

#### Rozkład respondentów według długości stażu

Powyżej 20 lat		<b>49</b>
11–20 lat		<b>42</b>
Poniżej 5 lat		<b>26</b>
5–10 lat		<b>20</b>

### Pytanie 3 — Funkcja kierownicza lub koordynacyjna

#### Pełnienie funkcji kierownika projektu, katedry lub działu

Nie pełni funkcji		<b>90</b>
Tak – pełni funkcję		<b>38</b>
Planuje w przyszłości		<b>9</b>

## Sekcja 2 — Potrzeba rozwoju kompetencji zawodowych

Respondenci oceniali swój poziom odczuwanej potrzeby rozwoju kompetencji w skali 1–5.

Pytanie 4 — Stopień odczuwanej potrzeby (skala 1–5)

1 – brak potrzeby · 3 – umiarkowana · 5 – bardzo duża potrzeba

Ocena	Opis	Liczba respondentów	Odsetek (%)
2	Niewielka potrzeba	1	0,7%
3	Umiarkowana potrzeba	17	12,4%
4	Duża potrzeba	52	38,0%
5	Bardzo duża potrzeba	67	48,9%

**Kluczowy wniosek:** Aż 86,9% respondentów deklaruje dużą lub bardzo dużą potrzebę rozwoju kompetencji. Żadna osoba nie wybrała odpowiedzi „1 – brak potrzeby”. Świadczy to o wysokiej motywacji do uczenia się wśród pracowników uczelni.

## Sekcja 3 — Obszary kompetencyjne

Pytania wielokrotnego wyboru i pytania otwarte dotyczące obszarów wymagających wzmocnienia.

Pytanie 5 — Obszary kompetencyjne wymagające wzmocnienia (wielokrotny wybór)

### Liczba wskazań dla każdego obszaru

Kompetencje cyfrowe / nowe technologie		92
Zarządzanie stresem i org. pracy		71
Zarządzanie projektami (w tym grantami)		51
Prawo i regulacje w szkolnictwie wyższym		43
Pozyskiwanie środków zewnętrznych		42
Komunikacja i współpraca międzydziałowa		37
Mentoring i tutoring		35
Zarządzanie zesp. i przywództwo		28
Komercjalizacja badań		26
Finanse publiczne / budżetowanie		19

Pytanie 6 — Obszary do podniesienia kompetencji w ciągu 2 lat (odpowiedź otwarta)

## Kategorie motywów uszeregowane według powtarzalności

Treści odpowiedzi otwartych zostały skategoryzowane i uszeregowane według częstości występowania.

Motyw tematyczny	Szacunkowa liczba wskazań
Kompetencje cyfrowe / nowe technologie / AI	~45
Zarządzanie stresem i organizacja pracy	~20
Zarządzanie projektami i grantami	~17
Zarządzanie zesp. / przywództwo	~13
Prawo i regulacje (szkolnictwo wyższe)	~10
Języki obce (głównie angielski)	~8
Pozyskiwanie środków zewnętrznych	~7
Komercjalizacja badań / transfer wiedzy	~6
Mentoring i tutoring	~5
Statystyka i analiza danych	~4

**Wiodący temat:** Kompetencje cyfrowe i sztuczna inteligencja dominują w odpowiedziach otwartych. Temat pojawia się kilkakrotnie częściej niż jakikolwiek inny obszar.

## Sekcja 4 — Kompetencje menedżerskie i procesy administracyjne

Pytanie 7 — Kluczowe kompetencje menedżerskie do rozwoju (wielokrotny wybór)

Planowanie strategiczne		76
Rozwiązywanie konfliktów		70
Motywowanie zespołu		59
Decyzje w warunkach niepewności		59
Zarządzanie ryzykiem		33
Zarządzanie zmianą		28

Pytanie 8 — Procesy administracyjne wymagające usprawnienia (wielokrotny wybór)

Obsługa projektów badawczych		74
Elektroniczny obieg dokumentów		71
Współpraca z jednostkami naukowymi		60
Procedury finansowe		51

## Sekcja 5 — Samoocena kompetencji

Respondenci oceniali swoje kompetencje w sześciu obszarach w skali 1–5. Poniższa tabela przedstawia rozkład odpowiedzi.

Pytanie 9 — Skala: 1 (bardzo źle) — 5 (bardzo dobrze)

Obszar kompetencji	Ocena 1	Ocena 2	Ocena 3	Ocena 4	Ocena 5	Śr.
Przygot. wniosków grantowych	46	32	35	19	5	2,35
Publ. w czasopiśmie międzynarodowych	42	24	29	27	15	2,61
Komercjalizacja wyników badań	61	40	25	10	1	1,92
Zarządzanie zesp. (ogólnie)	17	22	53	37	8	3,01
Zarządzanie zesp. badawczym	40	28	41	23	5	2,44
Indyw. praca ze studentem (tutoring)	23	17	29	49	19	3,24

**Najslabiej oceniony obszar:** Komercjalizacja wyników badań uzyskała najniższy średni wynik (1,92/5) – 74% respondentów oceniło swoje kompetencje jako słabe lub bardzo słabe.  
**Najsilniejszy obszar:** tutoring (3,24/5).

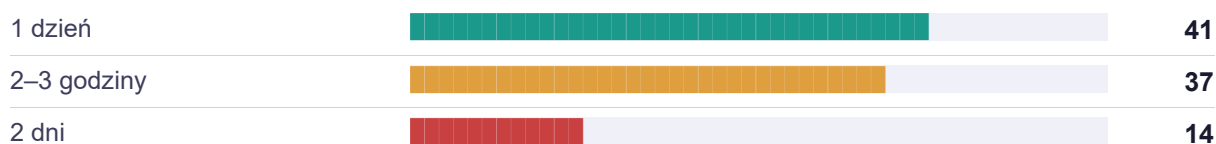
## Sekcja 6 — Formy rozwoju i preferencje szkoleniowe

Pytanie 10 — Najbardziej efektywne formy rozwoju (wielokrotny wybór)

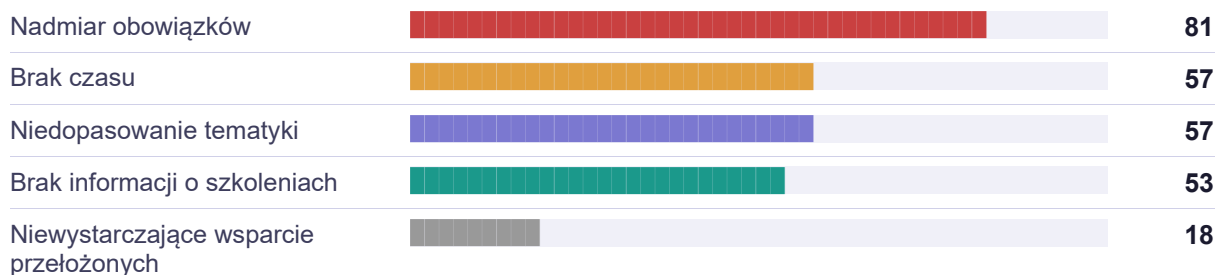
Warsztaty stacjonarne		111
Szkolenia online (na żywo)		75
Wizyty studyjne w przedsiębiorstwach		41
Coaching indywidualny		37
Kursy e-learningowe		36
Studium przypadku / projekty wdrożeniowe		34
Mentoring		18

Pytanie 11 — Preferowana długość modułu szkoleniowego (pojedynczy wybór)

Cykl kilku spotkań		45
--------------------	--	----



Pytanie 12 — Co utrudnia udział w szkoleniach (wielokrotny wybór)



**Główna bariera:** Przeciążenie obowiązkami (81 wskazań) i brak czasu (57) wskazują, że szkolenia muszą być krótkie i elastyczne. 57 osób sygnalizuje również niedopasowanie tematyki.






## Sekcja 7 — Kluczowe kompetencje dla przyszłości uczelni

Odpowiedzi otwarte skategoryzowane i uszeregowane według powtarzalności motywów (pytanie 13).

Motyw tematyczny	Szacunkowa liczba wskazań
Kompetencje cyfrowe / nowe technologie / AI	~30
Organizacja pracy i zarządzanie czasem	~17
Kompetencje miękkie (komunikacja, asertywność)	~15
Otwartość na zmiany / adaptacja	~11
Zarządzanie projektami i grantami	~9
Współpraca i praca zespołowa	~8
Komercjalizacja badań / pozyskiwanie funduszy	~7
Publikowanie / badania naukowe	~6
Kreatywność i innowacyjność	~4
Języki obce / komunikacja międzynarodowa	~3

## Sekcja 8 — Akademia Menedżerów i priorytety szkoleń

### Pytanie 14 — Zainteresowanie udziałem w Akademii Menedżerów

Uczestnik		91
Nie jest zainteresowany(a)		43
Ekspert tematyczny		9
Trener wewnętrzny		5
Mentor		4

**Potencjał Akademii:** 66,4% respondentów chciałoby uczestniczyć jako aktywni uczestnicy. Jedynie 31,4% nie jest zainteresowanych. Warto zadbać o klarowne komunikowanie celów Akademii.

### Pytanie 15 — Priorytetowe tematy szkoleń (odpowiedź otwarta)

#### Kategorie uszeregowane według powtarzalności

Temat szkolenia	Szacunkowa liczba wskazań
Kompetencje cyfrowe / AI / nowe technologie	~30
Zarządzanie stresem i organizacja pracy	~17
Pozyskiwanie środków / granty	~15
Zarządzanie zesp. / delegowanie	~12
Komercjalizacja badań	~10
Komunikacja i rozwiązywanie konfliktów	~8
Zarządzanie projektami	~7
Excel / obsługa MS Office	~5
Prawo i regulacje (KPA, szkolnictwo wyższe)	~4
Języki obce	~3

## Podsumowanie i rekomendacje

Syntetyczne wnioski wynikające z całości badania, sformułowane z perspektywy analitycznej.

**Wniosek 1 — Cyfryzacja i AI:** Kompetencje cyfrowe to numer jeden w każdym pytaniu – od potrzeb po priorytety szkoleń. Uczelnia powinna pilnie uruchomić cykl szkoleń z zakresu AI i nowych technologii.

**Wniosek 2 — Forma szkoleń:** Warsztaty stacjonarne są zdecydowanie preferowane (111 wskazań). Formuła cyklu kilku spotkań lub dnia szkoleniowego najlepiej odpowiada potrzebom pracowników.

**Wniosek 3 — Luka kompetencyjna:** Komerccjalizacja wyników badań to obszar z najniższą samooceną (śr. 1,92/5). 74% respondentów ocenia tu swoje kompetencje jako słabe – pilna potrzeba interwencji szkoleniowej.

**Wniosek 4 — Potencjał Akademii Menedżerów:** 66% respondentów chciałoby uczestniczyć w Akademii. Warto zadbać o klarowne komunikowanie celów tej inicjatywy, gdyż część respondentów zgłosiła brak wiedzy o niej.